

CORSO ANNUALE FACILITAZIONE GRUPPI

Gestire le emozioni in gruppo



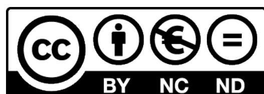
Autore: Miguel Plaza "Aua"

Traduzione: Dario Ferraro, Rebecca Zaccarini e Martina Francesca

Revisione e adattamento: Martina Francesca



Licenza d'uso



Aua Plaza - desaprendiendo@riseup.net



Ringraziamenti

Voglio esprimere la mia gratitudine per questo materiale in modo particolare alla mia maestra di Forum - ZEGG Barbara Stuetzel e alla comunità Forum per il suo impegno e coinvolgimento nella ricerca di strumenti per il lavoro emozionale in gruppo.
Sono grato anche a Paloma Zamora per i suoi contributi alla gestione emozionale nell'ambito della facilitazione di gruppi in Spagna.
Ringrazio il progetto Ecodharma per avermi avvicinato all'ecologia profonda e al lavoro di riconnessione.
Voglio ringraziare tante compagne e compagni con cui imparo in questo cammino, anche se a volte sono stati i miei maestri nel rispecchiarmi o mostrarmi parti difficili di me.
Grazie infine al mio compagno canino Huevo per portarmi le emozioni con una chiarezza che va oltre l'umano.



Indice



La pelle, a non accarezzarla con la pelle,
va screpolandosi.
Le labbra, a non accarezzarle con le labbra,
vanno seccandosi.
Gli occhi, a non incrociarli con gli occhi,
vanno chiudendosi.
Il corpo, a non sentirlo con il corpo,
va dimenticandosi.
L'anima, a non affidarsi all'anima,
va morendo.

Gestione emozionale in gruppo

Al giorno d'oggi, specialmente nel mondo occidentale, gli spazi d'incontro del gruppo consistono principalmente in riunioni di lavoro, o prendono la forma di assemblee negli ambienti dell'attivismo o del sociale.
Questi spazi di incontro sono dedicati più che altro alla presa di decisioni e a condividere alcune informazioni. Senza dubbio, questi spazi risultano spesso pieni di tensione o scomodi per il gruppo, perché in essi emergono i conflitti, le storie personali, o semplicemente perché ci concentriamo sul fare e sui compiti produttivi e lasciamo da parte le relazioni umane, le persone o i processi che sta vivendo il gruppo.

In questi appunti ci addentriamo in uno spazio che culturalmente è stato trascurato nei gruppi: lo spazio per la gestione emozionale del gruppo o spazio emozionale.
Questo è lo spazio dove rendere possibile ciò che abitualmente resta in secondo piano nelle riunioni o assemblee: l'esprimere come ci sentiamo col progetto, il poter esprimere dubbi, paure, gioie… Poter nominare in uno spazio sicuro esperienze personali che stiamo vivendo nel gruppo e farlo prima che diventino troppo grandi o arrivino a scalare o a esplodere.

Questo spazio, sebbene sia una necessità evidente in molti gruppi (siano essi di convivenza, di attivismo o di lavoro) molte volte rimane secondario rispetto ad altre priorità, per mancanza di tempo, perché non lo includiamo nell'agenda o gli diamo un tempo molto ridotto, e così via. **La sua assenza è una potenziale fonte di conflitto e tensione nei gruppi. Per questo, creare con una certa regolarità spazi facilitati di questo tipo può favorire la creazione di fiducia nel gruppo e costruire uno stato di salute preventiva.**

Gli spazi della facilitazione.
La gestione emozionale e la trasformazione dei conflitti: il cuore del gruppo.

Nella mappa dei quattro spazi della facilitazione[1], incontriamo lo spazio di gestione emozionale e trasformazione dei conflitti. Simbolicamente possiamo rappresentare gli spazi in questo modo:

- Gestione emozionale e trasformazione dei conflitti: **il cuore del gruppo.**
- Presa di decisione e governance: **la mente del gruppo.**
- Coesione e celebrazione: **l'anima del gruppo.**
- Indagine collettiva: **l'immaginazione e i sogni del gruppo.**

Come abbiamo detto, lo spazio di gestione emozionale rappresenta in qualche modo lo spazio del sentire di un gruppo, corrisponde al livello di realtà relativo alle esperienze interne: i sentimenti, il corpo… il cuore e le viscere del gruppo.

In un mondo con una cultura prevalentemente patriarcale, **questo spazio emozionale è spesso disprezzato o addirittura giungiamo a percepire come una minaccia o un pericolo che le emozioni entrino nel nostro gruppo.**

Nel ruolo della facilitazione è necessario creare spazi sicuri con modelli chiari per poter gestire le emozioni in gruppo e dotarci precedentemente di alcuni strumenti e abilità.

Creare questo spazio emozionale nel nostro gruppo è anche dar spazio a qualcosa di culturalmente oppresso che fa parte di ognun* di noi e che, se marginalizzato, è spesso uno dei motivi potenziali per il quale i gruppi e i progetti falliscono.

Generare uno spazio emozionale nei nostri gruppi si radica nella forte intenzione di trasformazione culturale e nell'essere disposti a lavorare su elementi come il potere, il genere, l'onestà, la trasparenza ecc. **Il fatto di prendersi la co-responsabilità del campo emozionale del gruppo e lavorare con esso in modo consapevole ha una forte connotazione politica e culturale.**

Nei quattro spazi della facilitazione, uniamo nello stesso spazio la gestione emozionale e la trasformazione dei conflitti. Essendoci una certa diversità di opinioni sul fatto se i due ambiti abbiano le stesse necessità e propositi, citeremo qui una differenza tra gli spazi per la gestione emozionale e gli spazi per la trasformazione dei conflitti. **Gli spazi per la gestione emozionale possono essere momenti regolari** (settimanali, mensili… con una frequenza simile allo spazio di presa di decisioni del gruppo) nei quali il gruppo genera la sua salute preventiva: spazi dove coltivare l'onestà, parlare in prima persona, e poter nominare con regolarità come ci sentiamo nel progetto, condividere le nostre esperienze

---

[1] Ulises Escorihuela, José Luis. *Los cuatro espacios de la facilitación*.

interiori. È un modo per creare fiducia, trasparenza e mantenere sgombri i canali comunicativi prima che il conflitto inizi a scalare, prima che si inizi a interpretare, amplificare o triangolare (parlare con un'altra persona di ciò che succede con un'altra alle sue spalle).

A sua volta, **lo spazio di trasformazione dei conflitti sarà il passo seguente, dato che corrisponde a quello spazio dove gestire conflitti che sono già emersi** e cercare di creare spazi sicuri per ascoltare le diverse parti, capire meglio che necessità ci sono dietro le accuse, e poter trasformare il conflitto verso nuove strade.

Facciamo questa distinzione perché, quando condividiamo alcune metodologie e strumenti, vogliamo specificare quali sono più propri della gestione emozionale, quali della trasformazione dei conflitti o quali servono per entrambi.



Propositi di uno spazio emozionale

Prima di addentrarci più in profondità nello spazio di gestione emozionale dei gruppi e in alcuni strumenti che ci serviranno per gestirlo, iniziamo a elencare alcuni obiettivi che si possono provare a raggiungere in gruppo o nel ruolo della facilitazione in uno spazio di gestione emozionale:

- Generare uno spazio sicuro, lontano dai dibattiti ideologici e le repliche, nel quale poter **esprimere in prima persona come stiamo** nel progetto o nel gruppo;

- **Dare spazio alla parte emozionale e alle esperienze interne** che possono esistere nel processo che sta vivendo il gruppo **e non mescolarle con gli spazi decisionali**;

- **Esplorare come ci sentiamo come persone nel gruppo** (il che vuol dire andare oltre i nostri ruoli formali) creando spazio per ascoltare tutte le voci e poter capire di più le emozioni e le necessità presenti nel campo del gruppo (non solo negli individui), così come alcuni ruoli a livello di campo di gruppo che possono emergere;

- Generare uno spazio sicuro (che avvenga con certa regolarità) nel quale poter **nominare le cose prima che i conflitti inizino a scalare** o si creino interpretazioni e triangolazioni;

- Sono spazi dove **praticare il mostrarci**, renderci conto che a volte le esperienze che crediamo solo nostre e isolate possono risuonare nel gruppo e servire per imparare e evolvere insieme. Sono anche spazi dove **portare alla luce sensazioni e dicerie** che circolano nel gruppo, che possono essere meno dannose se chiarite e rese trasparenti;

- Creare spazi che **favoriscano l'onestà come gruppo**, la trasparenza, l'inclusione della nostra dimensione emozionale e che **rinforzino la fiducia tra i membri** del gruppo e la maturità dei progetti.

Come succede in altri spazi per gestire il gruppo (dato che un'assemblea strategica sui nostri valori fondanti o la nostra visione non è la stessa cosa di un'assemblea operativa per sapere chi comprerà il pane e chi la verdura), anche gli spazi di gestione emozionale possono essere utili in diversi momenti, contesti e necessità del gruppo, adeguando gli strumenti o metodologie che impiegheremo per facilitarlo, così come la durata dell'incontro o il numero di incontri che avrà il processo e così via. Possiamo parlare di **spazi di gestione emozionale più quotidiani o preventivi** (come giri di *check-in* o condivisioni o giri di parola), **oppure di spazi nei quali possono aprirsi processi profondi** (momenti di cambiamento nei gruppi, riflessioni o valutazioni profonde, esplorare eventi che hanno avuto un impatto evidente nella vita dei gruppi...).



Strumenti e metodologie di gestione emozionale per i gruppi

Presentiamo ora una lista di alcune delle tecniche di gestione emozionale per lavorare coi gruppi. Ricordiamo che, secondo i quattro spazi della facilitazione, la gestione emozionale e la trasformazione dei conflitti occupano lo stesso quadrante. Nel nostro caso, vogliamo precisare, come abbiamo già detto prima, che la gestione emozionale è un lavoro più regolare e preventivo, mentre il lavoro di trasformazione dei conflitti può avere luogo quando vogliamo gestire direttamente i conflitti che sono espliciti, in una fase di esplosione, crisi o più avanzati. In questo elenco, indicheremo con (GE) alcune tecniche che sono più proprie del sotto-spazio di Gestione Emozionale e con (TC) se sono più relative alla trasformazione dei conflitti. Se non è specificato nulla, possono servire a entrambi gli scopi.

Trattandosi di un campo che ha a che fare con le emozioni e di un lavoro con persone e le loro esperienze interne, risulta molto importante **generare spazi sicuri nei quali entrare insieme come gruppo e dai quali uscire insieme.** Per questo, dati i processi che possono emergere in questo tipo di spazi di gestione emozionale, e visto che **è responsabilità del ruolo della facilitazione accompagnare e sostenere lo spazio sicuro**, divideremo qui le diverse tecniche e metodologie in due categorie: le tecniche accessibili che possono essere dirette o facilitate con un training basico (come il corso annuale di livello base) e le tecniche avanzate, che richiedono una formazione specifica nella metodologia e dei processi di apprendimento che possono durare vari anni.

a) Tecniche accessibili:

→ Condivisioni e giri di parola emozionali (GE)
- Giri di parola sul sentire/come stiamo (*Come mi sento? Come sto oggi? Che cosa è vivo in me ora e voglio condividere?*)

- Bastone della parola, di origine nativo-americana; parla solo chi è in possesso del bastone della parola e si coltiva un'attitudine di ascolto e comunicazione in prima persona.
- Giri di parola sulla gratitudine o piacere (tipo il *rejoicing*[2]).

→ **Scanner emozionali (GE)**
Dinamica di indagine o esplorazione per saperne di più su come stiamo come persone nel gruppo, tramite indagini corporee a volte individuali e a volte di gruppo.

→ **Consiglio del fuoco (GE)**
Simile al bastone della parola e anch'esso basato su giri di parola, si svolge attorno a un fuoco (reale o simbolico) e può durare fino a varie ore. Ha un carattere di indagine più profondo delle nostre esperienze personali e nel gruppo. È una tecnica, come il bastone della parola, che proviene dalla cultura nativo-americana. Sempre basate su questo metodo, ci sono anche metodologie più evolute, come per esempio La Via del Cerchio di Manitonquat[3].

→ **Co-ascolto[4] (GE)**
Il co-ascolto è uno degli strumenti più trasformativi e accessibili che possiamo usare in gruppo, essendo molto versatile e applicabile in molte occasioni. Consiste in turni di ascolto reciproco con due ruoli: una persona che condivide la propria esperienza e l'altra che ascolta senza interrompere, offrendo un ascolto attivo ed empatico[5].

b) Tecniche e metodologie più complesse

Possono aprire processi complessi e richiedono un allenamento prima di usarle con un gruppo:

→ **Basate sulla comunicazione non violenta e strumenti per l'empatia di Julio Hervás[6]:**
- albero collaborativo (TC)
- fiore collaborativo (TC e GE)

→ **Forum - ZEGG[7] (GE)**
Usato per la gestione emozionale e solo per indagare temi o situazioni prima dei conflitti, non per risolverli.

---

[2] Macy, Joanna y Young Brown, Molly. *Coming back to life*. New Society Publishers

[3] Manitonquat (Medicine Story). *La via del cerchio. Il dialogo e la democrazia della comunità.* Edizioni La Meridiana

[4] Kaufman, Katie y New, Caroline. *Co-Counselling: The Theory and Practice of Re-evaluation Counselling* (Advancing Theory in Therapy).

[5]"Aua" Plaza, Miguel. Carte per un ascolto attivo ed empatico
https://archive.org/details/TarjetasEscuchaActivaYEmptica

[6] Hervás, Julio. Fiore collaborativo e albero collaborativo.
(https://www.herramientasempatia.org/)

[7] ZEGG Berlin (ecovillaggio Zentrum für experimentelle Gesellschaft uns Gemeinschaft – Centro sperimentale Società e Comunità)
https://www.zegg.de/en/

→ **Mandala della verità (GE)**
e alcune altre dinamiche della Ecologia profonda e il Lavoro che Riconnette di Joanna Macy e Molly Young Brown.

→ **Costellazioni organizzative e di gruppo**
Adattamento ai gruppi e organizzazioni del lavoro delle costellazioni[8], che hanno un focus sistemico e lavorano con il campo del gruppo (GE; indagare possibili conflitti senza affrontarli esplicitamente).

→ **Forum di processo/processo di gruppo[9] (TC)**
Alcuni strumenti della Psicologia Orientata al Processo.

→ **Circoli restaurativi/rigenerativi[10] (TC)**

→ **Teatro arcobaleno /l'arcobaleno del desiderio** del Teatro degli Oppressi[11]. (TC e GE)

Ricordiamo che questa lista è aggiornata a Novembre 2019. Abbiamo raccolto alcune tecniche di diverse origini, che abbiamo usato e ci sono sembrate di particolare utilità nelle nostre esperienze di facilitazione di gruppi.



Inquadramento teorico: dalla gestione emozionale intrapersonale alla gestione emozionale di gruppo

Alcuni modelli teorici per la gestione emozionale in gruppo sono relazionati con il mondo terapeutico, prendendo per esempio elementi dalla Gestalt, l'Ascolto Attivo e la Comunicazione Non Violenta[12], l'eneagramma di Gurdjieff e Claudio Naranjo, il modello

---

[8] Hellinger, Bert. *Riconoscere ciò che è. La forza rivelatrice delle costellazioni familiari.* Feltrinelli 2013.

[9] Mindell, Arnold. Essere nel fuoco. *Gestire la diversità e il conflitto nel lavoro di gruppo come strumenti di trasformazione sociale.* Terra Nuova edizioni

[10] 9. Barter, Dominic. *Circoli Restaurativi.*
https://www.restorativecircles.org/
https://restorativejusticeontherise.org/dominic-barter-of-restorative-circles/

[11] Boal, Augusto. *L'arcobaleno del desiderio*. Edizioni La Meridiana

[12] Rosenberg, Marshall. *Le parole sono finestre oppure muri*. Esserci Edizioni.

MAT (Modello di Analisi Trasformazionale di Preciada Azancot) o i lavori di Carl Jung, ai quali si ispira anche la Psicologia Orientata al Processo di Arnold Mindell[13].

Anche se la gestione emozionale del gruppo prende elementi da diversi approcci terapeutici o di accompagnamento personale, vogliamo chiarire che **la gestione emozionale del gruppo non si dedica alla terapia, ma ad accompagnare i processi emozionali che si sviluppano nel campo del gruppo e nelle relazioni**. **La facilitazione non è terapia e non lavora con il trauma né con le regressioni** (esplorare e spiegare i ricordi d'infanzia). Di fatto, tra gli spazi di cui si occupa la facilitazione, la gestione emozionale e la trasformazione dei conflitti è probabilmente quello che richiede più formazione specifica, allenamento ed esperienza per facilitarlo. Questo si traduce in una specifica formazione in tecniche per la gestione delle emozioni o dei conflitti in gruppo come l'ascolto attivo, Forum ZEGG, Psicologia Orientata al Processo, Gestalt, mediazione con la CNV o altro.

Nomineremo qui quattro approcci particolarmente adatti a facilitare la gestione emozionale del gruppo:

- l'ascolto attivo e la comunicazione non violenta
- il Forum ZEGG
- il lavoro sistemico o le costellazioni organizzative
- l'Arte del Processo.

Dato che l'ascolto attivo e la comunicazione non violenta li abbiamo sviluppati nei materiali precedenti e che associamo l'Arte del Processo più propriamente alla Trasformazione dei Conflitti (la approfondiremo negli appunti del modulo relativo), svilupperemo qui specialmente la cornice per la gestione emozionale del gruppo del Forum-ZEGG e qualche accenno alla visione sistemica.

Vogliamo anche menzionare qui l'Ecologia profonda di Joanna Macy e il Lavoro Che Riconnette, poiché è un buon esempio di come strumenti di lavoro personale non terapeutici (come anche il co-ascolto o la meditazione) possono applicarsi alla dinamica dei gruppi e favorire spazi sicuri per la gestione emozionale del gruppo e delle persone in un gruppo.



Emozioni, sentimenti, stati d'animo

Come abbiamo anticipato prima, ci concentriamo sulla cornice teorica per la gestione emozionale del gruppo che impiega la tecnica del Forum-ZEGG. Spiegheremo un pochino più avanti con più dettagli cos'è il Forum-ZEGG, la sua origine, procedimento e propositi.

---

[13] Mindell, Arnold. *I messaggi del corpo che sogna*. Anima Mundi Edizioni

Per sviluppare la cornice teorica relativa al Forum-ZEGG introduciamo il lavoro sistematizzato da Vivian Dittmar[14], che nasce nell'ambito della gestione emozionale del gruppo ed è diretto in modo particolare ad essa.

Per creare un vocabolario condiviso (dato che esiste un'amplissima bibliografia su emozioni e sentimenti) iniziamo a chiarire alcuni concetti come emozioni, sentimenti e stati d'animo.

- **Le emozioni**
  Potremmo dire che sono considerate come qualcosa di più primario, quello che abbiamo in comune con gli altri esseri viventi come i mammiferi superiori. In questo modello di Vivian Dittmar ci riferiremo alla paura, la rabbia, l'allegria, la tristezza e includiamo anche la vergogna. In alcuni casi si include anche il disgusto, la sorpresa e altro.
  Differenziamo le emozioni dalle **sensazioni fisiche**, che sono sensoriali (percepite attraverso i sensi) e che possiamo avere in comune con gli altri esseri viventi: freddo, caldo, pressione, umidità, durezza ecc.

- **I sentimenti**
  Vanno un passo più in là delle emozioni e sono molto legati alla nostra capacità di avere una coscienza auto-riflessiva (aver coscienza di noi stessi e dei nostri atti). In qualche modo, quando le emozioni passano attraverso il nostro filtro cerebrale e la nostra propriocezione, esse si sviluppano e prendono sfumature diverse. Esempi di sentimenti sono la maggior parte delle parole che incontriamo nella lista dei sentimenti della CNV[15].
  Sono qualcosa di più elaborato rispetto alle emozioni, nel senso che passano attraverso un nostro "filtro" personale e il nostro io, e così sono relazionati con la nostra interpretazione di ciò che viviamo, con le esperienze precedenti, gli schemi ripetuti, ecc.

- **Gli stati d'animo**
  Quando alcune emozioni e sentimenti perdurano in noi nel tempo o diventano cronici, danno luogo a stati d'animo, che hanno a vedere col nostro "tono emozionale di fondo" e sono una sorta di segnale di fondo sul quale si sovrappongono le altre emozioni e sentimenti che viviamo.

Con questa breve spiegazione, abbiamo cercato di chiarire e differenziare quattro concetti: emozioni, sentimenti, stati d'animo e sensazioni fisiche, in modo che da qui in avanti sappiamo a cosa ci riferiamo quando nominiamo ciascuno di questi concetti.

È importante menzionare anche che, pur affermando che le emozioni sono più primarie, emozioni e sentimenti sono relazionati e si influenzano reciprocamente, dato che le esperienze interne vissute e i sentimenti associati danno anche forma al nostro modo di vivere ciascuna delle emozioni; così come la nostra esperienza interna e la nostra interpretazione di ciò che ci succede ci predispone a vivere un'emozione piuttosto che un'altra in risposta agli stessi fatti.

---

[14] Dittmar, Vivian. *Emociones y sentimientos (Gefühle und Emotionen)*. Edition Est

[15] vedi materiali modulo 2: https://archive.org/details/ElencoSentimentiCNVAuaCorsoAnnuale



La bussola delle emozioni di Vivian Dittmar

Una volta che abbiamo introdotto i precedenti concetti, presentiamo ora una mappa semplice e molto utile per lavorare con i gruppi nello spazio emozionale: “La bussola delle emozioni” di Vivian Dittmar.



Contenuto originale di Dittmar, Vivian. Traduzione e grafica di Martina Francesca.

Il principio fondamentale di questa bussola è sfatare il mito delle emozioni positive e negative e introdurre l’idea che **ogni emozione ha una sua parte di luce e la sua parte d’ombra**. Così, a seconda di come le gestiamo, tanto a livello intrapersonale come nel campo del gruppo, le emozioni possono atrofizzarsi, ripetersi in un ciclo, oppure prendere spazio, portare informazioni e lasciare spazio ad altre emozioni. Possiamo dire che la **luce**

dell’emozione è radicata alla sua essenza, ha a che fare con quello che l’emozione può apportare e punta verso delle necessità che sono indicate dall’emozione stessa. Viceversa, **l’ombra** si radica negli assoluti, nelle credenze limitanti, ci allontana da ciò che l’emozione può portarci e dalle necessità sottostanti.

In questa bussola, Vivian colloca al centro la vergogna, a volte comunemente confusa o semplificata con la colpa, dato che pur essendo un’emozione con una forte carica sociale, definisce, dà forma e modula il resto delle emozioni. Per questo, nonostante sia considerata a volte come una emozione sociale (come anche l’invidia, la gelosia, la colpa…) qui è collocata nel centro. Darci il permesso di vivere certe emozioni è il primo passo per poterle vivere con consapevolezza e pienezza.

Quando accompagniamo dei gruppi, è importante, in molti casi, poter andare più in profondità al livello emozionale (oltre le idee e i pensieri) per poter intendere ciò che stiamo vivendo e cosa sta succedendo alle persone nel gruppo e al gruppo come sistema. È importante per questo poter accogliere e capire meglio le diverse emozioni e ciò che ci portano, vedere qual è la relazione tra di esse.

A mo’ di riassunto, indichiamo cosa ci offrono la forza o la luce di ciascuna delle emozioni:

- **Abbiamo bisogno della luce della paura per**…
  attivare la creatività e incontrare nuovi cammini o soluzioni, connetterci con i nostri propositi e poter superare barriere, aprirci al nuovo e camminare nell’incertezza, evolverci e poterci trasformare.

- **Abbiamo bisogno della luce della vergogna per…**
  riconoscere quando facciamo errori, riconoscere i nostri limiti e accettare che non siamo supereroine, sviluppare l’umiltà e accettarci come esseri in costante apprendimento, sviluppare l’amor proprio o l’autostima, poter chiedere scusa in modo autentico e porre i nostri doni al servizio del bene comune.

- **Abbiamo bisogno della luce della allegria per…**
  poter amare, connetterci con la nostra vitalità ed energia, godere della vita e prendere le cose con leggerezza, conoscerci e riconoscere cosa ci definisce, camminare verso propositi della nostra vita, abitare posizioni di *leadership*, stabilire relazioni sane e incontrare la pace interiore.

- **Abbiamo bisogno della luce della rabbia per…**
  dire “no” o “sì” con chiarezza, essere chiari e prendere posizione con fermezza, essere determinati e prendere decisioni, essere prese sul serio e in considerazione da altre persone, iniziare o porre fine a qualcosa con determinazione, sapere cosa vogliamo e cosa no, porre limiti chiari, definire chi siamo o materializzare i nostri propositi e dirigerci verso di essi.

- **Abbiamo bisogno della luce della tristezza per…**
  poter accettare e lasciare andare, riconoscere e accettare la nostra impotenza, aprire il nostro cuore e apprezzare, connetterci con quello che è importante per noi e rendercene conto, approfondire e sviluppare la saggezza, radicarci nelle nostre intenzioni profonde e rafforzarci in esse, essere in pace con i nostri desideri e con i fatti, acquisire consapevolezza e aumentare la comprensione.

Ricordiamo che ciascuna delle cinque emozioni contenute nella bussola può essere vissuta in modo diverso da ogni persona. È molto interessante osservare come non darsi il permesso di vivere una emozione, disprezzarla o marginalizzarla, come persone o gruppi, ci può portare a vivere in modo prolungato la parte ombra di una qualche altra emozione.

Per esempio, nell'ambito dell'attivismo (o in spazi dove si affronta un lavoro sulle tematiche di genere), si lavora sulla "**danza tra la tristezza e la rabbia**", per poterle dispiegare e vedere come si possono nutrire a vicenda. A volte, nell'ambito dell'attivismo possiamo rimanere attaccati a identità di resistenza, che prendono energia dalla rabbia distruttiva, dall'essere "contro" qualcosa… Ci collochiamo progressivamente nella parte ombra della rabbia: la distruzione. Il corpo inizia a somatizzare, arrivano le depressioni o altri stati alterati. Qui apriamo una via per poter dispiegare ed esprimere la tristezza, il dolore, la disperazione per potersi mano a mano connettere con quello che è davvero importante per la persona, ciò che desidera onorare, per poter camminare verso la luce della tristezza: l'accettazione e l'amore. E così, connettendosi con l'intenzione profonda, l'ombra della rabbia che si incontra inizialmente, e cioè la distruzione, può iniziare a trasformarsi e camminare verso la sua luce, la chiarezza e la determinazione. Passare dall'essere spinti dal "no" o *dall'andare contro* ad essere spinti da un "sì" e *dall'andare verso* qualcosa che è importante per noi.



La finestra di Johari

Un altro contributo importante all'inquadramento teorico della gestione emozionale in gruppo proviene dalla psicologia cognitiva: la cosiddetta "finestra di Johari"[16], un nome che onora i due creatori Joseph Luft e Harry Ingham. Presenteremo più avanti una rappresentazione delle finestra di Johari.

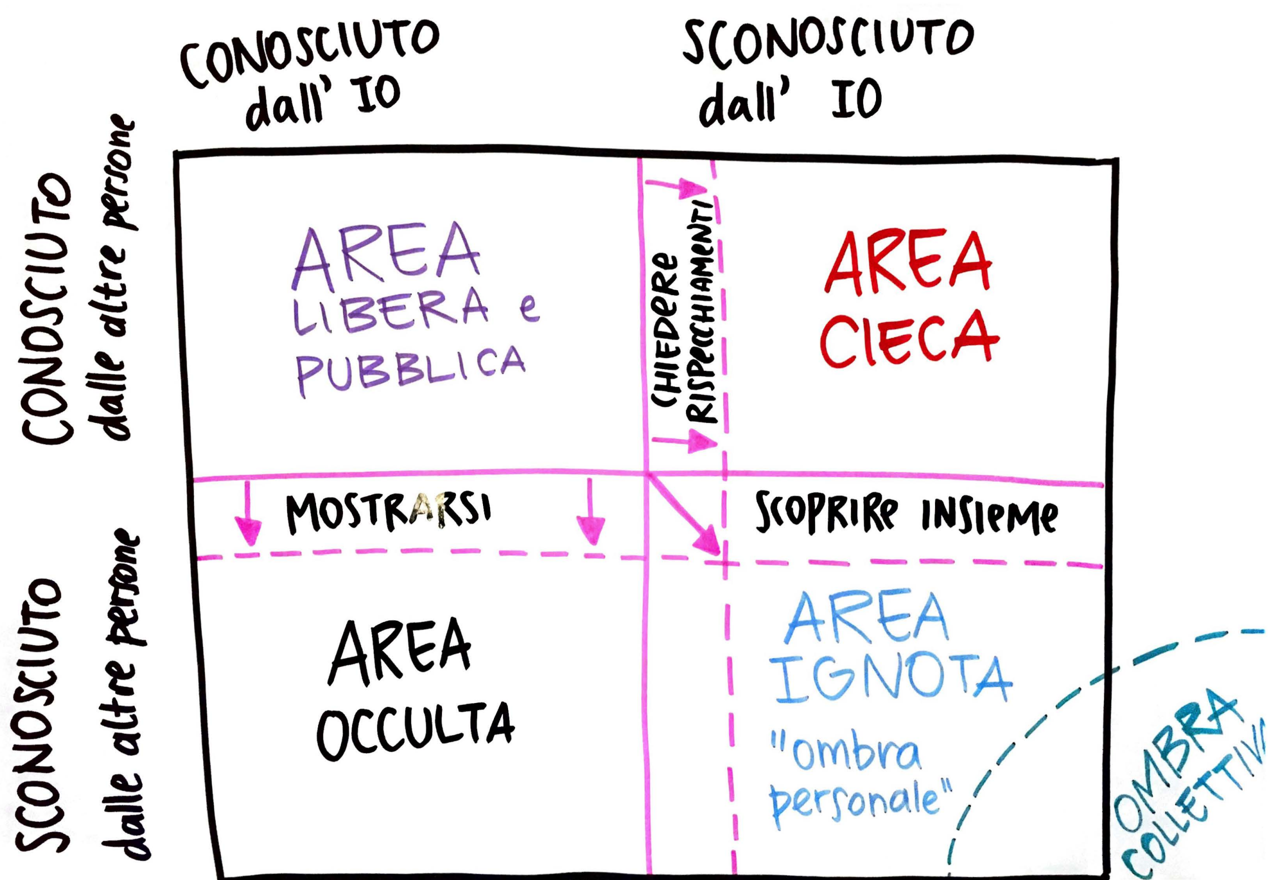
In sintesi, la finestra di Johari lavora sull'identità personale, differenziando quattro quadranti:

- **L'area libera e pubblica**
  è la parte di me che mostro alle altre persone e che le altre persone vedono di me. Può cambiare a seconda del gruppo e del contesto, così come le altre aree.
- **L'area occulta**
  è formata da quelle parti di me che io conosco, ma non sono conosciute dagli altri, quelle parti che non mostro. A volte non mostriamo delle parti di noi per bisogno di

[16] Fritzen, Silvino José. *La ventana de Johari. Ejercicios de dinámica de grupo, de relaciones humanas y de sensibilización.* Editorial Sal Terrae.

intimità, oppure per paura di non essere accettati, per necessità di approvazione, lealtà al pensiero del gruppo (gruppocentrismo o *Group thinking*[17]).

- **L'area cieca**
  costituisce quella parte di me che io non vedo, ma che le altre persone possono vedere di me.
- **L'area ignota**
  è quella parte di me che io non conosco e che neanche gli altri conoscono. In essa vive una parte sconosciuta dalla persona stessa o "ombra personale", così come una parte di "ombra collettiva", che sono quelle parti che come esseri umani non conosciamo ancora di noi come umanità.



Materiale originale di Miguel Plaza "Aua" -Adattato da Joseph Luft e Harry Ingham.





Vogliamo sottolineare che la finestra di Johari è in parte contestuale e dipende dalla fase di vita o dal momento, dato che la parte di noi che mostriamo non è sempre la stessa. In ogni caso, le aree occulta e cieca possono tendere a rimanere statiche e limitanti, come per esempio quando diciamo "io sono così", "non posso fare in un altro modo"…

---

[17] 15. Janis, Irving (1972). Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes. Oxford, England: Houghton Mifflin..

Quando portiamo la finestra di Johari nell'ambito del gruppo, ci rendiamo conto che, a volte, per eccesso di omogeneità nel gruppo o per desiderio di essere accettati e ricevere approvazione, tendiamo a marginalizzare parti di noi.
Questo può far sì che ci convertiamo in qualche modo in esseri bidimensionali, che mostrano solo un lato di sé, per adattarsi al pensiero del gruppo e a ciò che viene valorizzato in esso. Questo schema può generare nei gruppi una tendenza verso il pensiero omogeneo, una scarsa conoscenza di sé da parte delle persone, la marginalizzazione della diversità presente nel gruppo e la propria diversità interna.
Come abbiamo menzionato nell'articolo "Cerchio, centro e contorno"[18], le persone fanno parte del contorno del gruppo e lo modulano. Così, generare spazi in cui condividere in modo sicuro e senza giudizio le nostre diverse esperienze interne può favorire la creazione di fiducia, l'emergere della saggezza collettiva dal cerchio, visto come un maestro, l'iniziare a comprendere e canalizzare la diversità del gruppo come fonte di ricchezza e abbondanza per i progetti.

Nell'inquadramento teorico del Forum-ZEGG, si stabiliscono due meccanismi fondamentali (strettamente relazionati con la finestra di Johari) per potersi conoscere come gruppo e generare un'atmosfera dove smettiamo di essere un agglomerato o insieme di persone per diventare un gruppo basato sulla fiducia.

Questi meccanismi sono:

- **Mostrarci: mostrarci è il modo di trasferire informazioni dalla nostra area occulta alla nostra area pubblica**. Certo, per farlo abbiamo bisogno di spazi sicuri come quelli che creiamo con i metodi per la gestione delle emozioni in gruppo. Spesso, nei gruppi, quando ci mostriamo e sveliamo quello che crediamo succeda solo a noi, scopriamo risonanze con altre persone che si vedono riflesse in queste esperienze, e questo ci aiuta a capirci meglio come gruppo nei nostri processi e a conoscere meglio la cultura e il campo del gruppo. Certo, i ritmi e i momenti in cui mostrarci li sceglie ognuno di noi, e a volte vorremo momenti in cui non ci esponiamo, ma eviteremo di tendere sistematicamente a rifugiarci nella nostra zona di comfort, evitando le emozioni che ci mettono alla prova e difendendo a tutti i costi il nostro sistema di credenze.

- **Dare e ricevere rispecchiamenti** (tipo di *feedback*): **per prendere informazione dalla nostra area cieca e portarla all'area pubblica**, abbiamo bisogno di generare spazi sicuri in cui i componenti del gruppo possano dare e ricevere rispecchiamenti. Nel Forum-ZEGG diciamo che il rispecchiamento serve ad arricchire il processo di evoluzione personale dell'altro e ad appoggiarlo. Quanto più profondo è uno rispecchiamento, più è necessario che venga dall'onestà e dal cuore. Dobbiamo allenarci in quest'arte di dare e ricevere specchi, poiché possono essere spazi di vulnerabilità in cui è importante mantenere al margine i desideri di vendetta e la voglia di "regolare i conti" con gli altri.

Grazie a questi due meccanismi, che sono propri dello spazio di gestione delle emozioni dei gruppi, cominciamo ad intravedere il quarto quadrante, l'area sconosciuta. Addirittura ci affacciamo a volte ad esplorare parti del nostro essere umani che ci sono ancora

---

[18] Plaza "Aua", Miguel. Esplorando il contorno di un gruppo (Estratto dal campo del gruppo, Miguel Plaza "Aua"). Vedi "Il campo del gruppo, esplorare il collettivo)

sconosciute e possiamo provare a gestire le nostre relazioni, processi o progetti in modi nuovi e inesplorati (o dimenticati dall'umanità).

La finestra di Johari, come abbiamo anticipato, è uno strumento che possiamo usare per l'identità individuale ma anche in modo analogo per l'identità di gruppo. Nelle culture dei gruppi ci sono parti che mostriamo perché come gruppo ci identifichiamo in loro e che sono benvenute (area libera del gruppo), altre che emarginiamo e nascondiamo a causa delle nostre credenze o perché non le riconosciamo (area occulta del gruppo, come per esempio la marginalizzazione delle *leadership* e del potere nei gruppi che si vedono come orizzontali), parti di noi che come gruppo non vediamo senza l'aiuto di rispecchiamenti dall'esterno, e una parte di cui siamo all'oscuro perché non è stata esplorata oppure perché emergono i limiti della cultura e del pensiero del nostro tempo o del nostro ambiente.



Il Forum-ZEGG: fiducia, trasparenza e onestà. Il potere dietro la vulnerabilità.

Abbiamo parlato del Forum-ZEGG già nei capitoli precedenti, ma dedicheremo questo capitolo per introdurne tecnica, origini, visione, metodologia, etc.

Forum-ZEGG è una tecnica che nasce nella Germania post-bellica (anni '70) quando i giovani iniziamo ad interrogarsi sulle cause del nazismo e a processare l'impatto delle due guerre. Il progetto Meiga, fondato da Dieter Duhm[19] nel 1978, inizia ad esplorare, con tecniche legate all'arte e al psicodramma, modi di trasgredire il silenzio culturale che circondava la guerra e ad interrogarsi su cosa ci fosse dietro. Successivamente la comunità Forum prende due strade: una verso l'ecovillaggio ZEGG e l'altro verso l'ecovillaggio di Tamera. La tecnica che presentiamo qui è il Forum-ZEGG, che si è sviluppato durante 30 anni di pratica nell'ecovillaggio ZEGG, vicino a Berlino.

Il Forum-ZEGG (d'ora in poi solo Forum) è una tecnica versatile di gestione delle emozioni in gruppo che lavora anche nell'ambito della coesione e dell'indagine collettiva. È anche una delle tecniche che meglio rappresenta il **quinto spazio emergente nella facilitazione**, quel "lavoro interiore di gruppo" che si basa sul cerchio come maestro, l'intelligenza collettiva e la coscienza che emerge quando ci mostriamo agli altri in collettivo e possiamo darci rispecchiamenti durante questi processi.

Il lavoro del Forum si basa su tre valori fondamentali:

- **La trasparenza**: dare importanza a rendere visibile quello che ci succede in prima

[19] https://Fórumparatodas.wordpress.com/historia/ (sito web della comunità di facilitatori e facilitatrici di Forum-ZEGG in Spagna).

persona (le nostre esperienze interiori) e poterlo osservare onestamente insieme come gruppo, senza giudizi e in spazi sicuri, partendo dalla responsabilità individuale.

- **Il potere della vulnerabilità**: al di là dei modelli di autodifesa che a volte usiamo come persone e come gruppi, a volte emerge un potere diverso, che nasce dall'accettazione e dal poter mostrare cosa c'è in noi (che siamo esseri in cambiamento costante). Questo ci rimanda alla metafora della bidimensionalità che citavamo prima. Quando posso mostrare cosa c'è in me accettandolo sono più forte e resiliente che quando mi preoccupo di nasconderlo e non farlo vedere.

- **Il potere della fiducia**: uno degli scopi del Forum è di trasformare un insieme di persone in un gruppo coeso e basato sulla fiducia. Mostrarci e accettarci fanno parte della fiducia, poiché vedere le diverse parti di ognuno e mostrare le nostre ci aiuta ad uscire dai modelli precostituiti e dalle maschere, e ci permette costruire una fiducia più autentica e profonda.

Questi tre valori, la trasparenza, la vulnerabilità e l'onestà, spesso sono tenuti in poco conto nella nostra società, così come le emozioni, che sono sono subordinate alla ragione e a volte ridotte a "inutili o indesiderate". In questo modo non facciamo uso dell'abbondanza e della conoscenza che ci possono dare nell'ambito intrapersonale, interpersonale e di gruppo.

In qualche modo, il Forum va oltre il semplice **"parlare delle emozioni"** (che può essere un esercizio razionale dove si parla delle emozioni come una cosa terza, qualcosa di esterno che mi succede, facendone un'analisi mentale) e cerca di generare uno spazio sicuro, accompagnato e sostenuto dal gruppo nel suo insieme in cui **"parlare dalle emozioni"**. Questo significa generare spazi per l'espressione onesta e per parlare in prima persona e dare spazio a quello che mi succede, per prenderne coscienza e responsabilità.

Come funziona il Forum?

Il Forum è molto più di un cerchio in cui una persona entra a parlare. Il Forum è un contenitore, un ambiente di fiducia a cui si arriva con un processo graduale (esercizi di coascolto, attività corporali, vocali e di movimento, esercizi di coesione...). Al suo interno il motto è "**il cerchio è il maestro**", poiché anche se a turno qualcuno, che chiamiamo protagonista, va ad occupare il centro, tutti gli altri sostengono lo spazio con la loro presenza e attenzione mentre dura il processo. La facilitazione lo accompagna con curiosità, accettazione, amore e ironia per rendere possibile un'esplorazione più ricca durante il processo e generare uno spazio sicuro e di appoggio per la persona al suo interno. Il Forum è uno spazio dove non ci sono repliche e in cui cerchiamo di non dibattere, ma di parlare in prima persona della nostra esperienza personale. Questo favorisce l'emergere dell'intelligenza collettiva, quando invece di opporre (o contraddire) apponiamo (o mettiamo di fianco) le diverse voci.

Il Forum è un luogo per l'esplorazione di gruppo del nostro essere umani, in cui mostrarci insieme per crescere come persone e come gruppi. Un luogo in cui capire meglio la nostra diversità ed intenderci come umanità.

Che tipi di Forum esistono (oggi)?

Il Forum-ZEGG è una tecnica avanzata di gestione emozionale che richiede un allenamento specifico per facilitarla anche nella sua modalità più semplice. Detto questo, spiegheremo alcuni dei tipi di Forum che esistono e che vengono usati nella gestione delle emozioni nei gruppi:

- **Forum di 1 minuto**: è il tipo di Forum introduttivo. Qui gli interventi sono corti (di solito 1 o 1,5 min.) per iniziare a preparare lo spazio del Forum, provare ad entrare nel cerchio o indagare che temi sono vivi nel gruppo. Gli interventi possono essere con o senza parole e non sono usati per aprire processi personali.

- **Forum teatrale**: è un tipo di Forum giocoso in cui senza parole esploriamo con il corpo diverse energie che il facilitatore propone, amplificandole e mettendole in scena per far emergere cosa c'è di vivo in noi, ridere dei nostri limiti o di quello che ci sembra politicamente scorretto e che a volte è vivo in una parte di noi.

- **Forum tematico**: è un tipo di Forum che serve ad indagare un tema vivo nel gruppo, dando voce alla diversità presente al suo interno e facilitando una presa di coscienza collettiva. Il Forum tematico si focalizza su un tema che vogliamo esplorare e investigare e lo dispiega. Qui non si aprono processi personali (vale a dire: non si dispiega il processo di una persona, ma partecipano in molti per pochi minuti ciascuno lasciando emergere diverse prospettive ed esperienze rispetto al tema) e non vengono dati rispecchiamenti.

- **Forum sui sogni**: alcune comunità lavorano sui loro processi di gruppo attraverso le informazioni date dai sogni (come per esempio l'ecovillaggio Los Portales[20] vicino a Siviglia). Il Forum sui sogni è un tipo particolare di Forum che di solito si fa la mattina presto e contiene un metodo per ricordare i sogni. Una persona condivide un sogno in un'atmosfera onirica raccontandolo e mettendolo in scena in prima persona con gli occhi chiusi, lo interpreta lei stessa e riceve poi rispecchiamenti dal gruppo.

- **Forum con rispecchiamenti**: il Forum con rispecchiamenti è la tecnica più avanzata del Forum-ZEGG e probabilmente, insieme al Forum tematico, la più usata per accompagnare i gruppi. Qui la protagonista entra nel centro del cerchio per portare un processo personale che vuole esplorare ed analizzare in un tempo abbastanza lungo (tra i 15 minuti e un'ora) accompagnata dal ruolo della facilitazione. Come abbiamo detto all'inizio, la facilitazione non è uno spazio di terapia né per lavorare con i traumi, così come non lo è il Forum. È invece uno spazio dove indagare a fondo insieme al gruppo processi personali che possono avere una risonanza speciale nel gruppo e che allo stesso tempo ci servono per capire meglio alcuni processi del gruppo e alcuni modi di funzionare della nostra cultura collettiva.

---

[20] Ecovillaggio Los Portales, Siviglia. Lavoro sui sogni basato sull'approccio di Carl Gustav Jung. https://www.losportales.net/energiasuenos.html



Gli strati dell'identità dell'essere: emozioni rifiutanti ed emozioni rifiutate

Per lavorare sulla fiducia, l'onestà, la trasparenza e il potere della vulnerabilità, il Forum usa frequentemente spazi in cui dare e ricevere rispecchiamenti in un ambiente sicuro. Il Forum si appoggia anche su un modello di Wilhelm Reich e Samuel Widmer[21] (Core-Ring Model), che mostra come costruiamo la nostra identità a strati, attraverso un sistema di maschere e armature (*armoring*).



Materiale originale di Reich e Widmer. Traduzione e grafica di Martina Francesca.

---

[21] Reich, Wilhelm e Widmer, Samuel. Core-Ring Model. https://www.zegg-Fórum.org/en/background-info/further-readings.html

Se vediamo il nostro io o la nostra identità come una cipolla con i suoi vari strati, all'esterno dello strato più in superficie e quasi fuori dalla propria identità possiamo trovare il nostro “**io immaginato**” (caratterizzato dal fatto di sentire sintomi più che veri e propri sentimenti).

Dopo questo, il primo strato della nostra identità è composto dal nostro “**io adattato alla società**”, adattato e modellato dalla cultura, che evita di entrare in conflitto con ciò che ci si aspetta da esso e con la normatività. Per penetrare questo strato dobbiamo superare prima uno strato di **emozioni rifiutanti o di difesa** come l'invidia, la gelosia, l'odio, la superbia, l'orgoglio, ecc. Queste sono emozioni di controllo che hanno la funzione di impedirci di sentire ciò che sentiamo veramente, poter accedere alle nostre emozioni reali ed essere in contatto con la nostra vulnerabilità.

Quando superiamo questo strato, entriamo in contatto con emozioni rifiutate come il dolore, la solitudine, la disperazione, l'impotenza, l'abbandono, l'esclusione... Poter accedere e processare questo materiale rifiutato ci aiuta a liberarci delle nostre zavorre e scendere così al livello dell'**io essenziale o autentico**. Quando accediamo a questo strato iniziamo a vivere le nostre emozioni in modo più autentico e cosciente, dando loro spazio, vivendo in pienezza la nostra paura, vergogna, allegria, rabbia e tristezza, e accedendo alla loro luce.

Questo lavoro che facciamo a livello personale ha il suo omologo nei gruppi, generando spazi sicuri in cui mostrare quello che ci risulta più difficile per accedere a ciò che è autentico ed onesto e così accedere alla fiducia e alla nostra intenzione profonda, superando le lotte per il potere, il voler essere accettati o la tendenza all'omogeneità e il gruppocentrismo.



Il bagaglio emozionale e la scarica emozionale

A volte gli spazi di gestione delle emozioni hanno bisogno di una certa regolarità per mantenere il gruppo coeso e costruire una salute preventiva. Quando questi spazi mancano o scarseggiano, potenzialmente i conflitti possono scoppiare o comunque essere presenti come un rumore di fondo nel campo, oppure le emozioni possono uscire dal controllo ed emergere in modi inaspettati (per esempio nel bel mezzo di una riunione o in un “innocente fatto quotidiano” che non sembrava avere particolare importanza).

In qualche modo tutti abbiamo il nostro portato emozionale, le nostre zavorre, e a volte i nostri temi non risolti a livello emozionale stanno solo aspettando uno stimolo esterno che gli faccia da bersaglio. In qualche modo dovremmo renderci conto che **l'altra persona è uno stimolo e non la causa di quello che ci succede**. Non è l'altra che causa la mia

risposta. È per questo che a volte possiamo vivere risposte amplificate ad alcune situazioni, quando si attiva il nostro bagaglio emozionale. **È interessante fare un lavoro personale sul nostro bagaglio emozionale se vogliamo facilitare spazi di gestione delle emozioni o di trasformazione dei conflitti** (conoscere meglio le nostre allergie emozionali, prendere coscienza dei ruoli che ci irritano, capire perché attivano il nostro bagaglio ed esercitarci a non reagire a certi stili o profili di persone presenti nel gruppo).

Anche se questo lavoro personale può avere bisogno di terapie o accompagnamento personale, un buon metodo che possiamo usare in modo accessibile è **avere a disposizione momenti o spazi di scarica emozionale che in qualche modo prevengano l'attivazione del nostro portato emozionale.** In certe persone questa scarica emozionale prende la forma del riposo, della lettura, del fare sport e sudare, dello stare in natura, ballare, spaccare la legna, chiedere ascolto, ecc. **Generare spazi di scarica emozionale con una certa regolarità ci può aiutare ad abbassare la tensione con cui affrontiamo quello che ci succede e a reagire e a chiuderci meno.** In fondo, alcune delle tecniche che abbiamo presentato servono a generare regolarmente spazi sicuri di scarica emozionale, quegli spazi in cui evocare regolarmente temi difficili o che ci inquietano prima che diventino troppo grandi.



Bibliografia

Ulises Escorihuela, José Luis. *Los cuatro espacios de la facilitación*.
Macy, Joanna y Young Brown, Molly. *Coming back to life*. New Society Publishers
Kaufman, Katie y New, Caroline. *Co-Counselling: The Theory and Practice of Re-evaluation Counselling* (Advancing Theory in Therapy).
"Aua" Plaza, Miguel. Carte per un ascolto attivo ed empatico
https://archive.org/details/TarjetasEscuchaActivaYEmptica
Hervás, Julio. Fiore collaborativo e albero collaborativo. (https://www.herramientasempatia.org/)
ZEGG Berlin (ecovillaggio Zentrum für experimentelle Gesellschaft uns Gemeinschaft – Centro sperimentale Società e Comunità)
https://www.zegg.de/en/
Hellinger, Bert. *Riconoscere ciò che è. La forza rivelatrice delle costellazioni familiari.* Feltrinelli 2013.
Mindell, Arnold. Essere nel fuoco. *Gestire la diversità e il conflitto nel lavoro di gruppo come strumenti di trasformazione sociale.* Terra Nuova edizioni
Barter, Dominique. *Circoli Restaurativi.*
https://www.restorativecircles.org/
https://restorativejusticeontherise.org/dominic-barter-of-restorative-circles/
Boal, Augusto. *L'arcobaleno del desiderio*. Edizioni La Meridiana
Rosenberg, Marshall. *Le parole sono finestre oppure muri*. Esserci Edizioni.
Mindell, Arnold. *I messaggi del corpo che sogna*. Anima Mundi Edizioni
Dittmar, Vivian. *Emociones y sentimientos (Gefühle und Emotionen)*. Edition Est
Fritzen, Silvino José. *La ventana de Johari. Ejercicios de dinámica de grupo, de relaciones humanas y de sensibilización.* Editorial Sal Terrae.
Janis, Irving (1972). Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes. Oxford, England: Houghton Mifflin..
Plaza "Aua", Miguel. Esplorando il contorno di un gruppo (Estratto dal campo del gruppo, Miguel Plaza "Aua").
https://Fórumparatodas.wordpress.com/historia/ (sito web della comunità di facilitatori e facilitatrici di Forum-ZEGG in Spagna).
Ecovillaggio Los Portales, Siviglia. Lavoro sui sogni basato sull'approccio di Carl Gustav Jung.
https://www.losportales.net/energiasuenos.html
Reich, Wilhelm e Widmer, Samuel. Core-Ring Model.
https://www.zegg-Fórum.org/en/background-info/further-readings.html